



Servicio doméstico y desigualdades en Santiago del Estero

Lucas Emanuel Torres

Question/Cuestión, Vol. 2, N° 66, Agosto 2020

ISSNe 1669-6581

<https://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/question/index>

IICom-FPyCS-UNLP

DOI: <https://doi.org/10.24215/16696581e476>

Servicio doméstico y desigualdades en Santiago del Estero

Domestic service and inequalities in Santiago del Estero

Lucas Emanuel Torres

Instituto de Estudios para el Desarrollo Social;

Universidad Nacional de Santiago del Estero;

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas,

Argentina

lucast8@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-7578-3754>

Resumen

Con el presente informe me propongo socializar mi tesis doctoral defendida en marzo del año 2019 en el marco del Doctorado en Estudios Sociales de América Latina del Centro de Estudios Avanzados de la Universidad Nacional de Córdoba. Presento una síntesis de los principales componentes de la

investigación, con el fin de contribuir a la comunidad de las Ciencias Sociales y al colectivo de trabajadoras del servicio doméstico, visibilizando las particularidades de la actividad en una provincia del norte argentino. La estructura sigue la lógica de la tesis, comenzando por el planteo del problema, seguido por el marco teórico-metodológico que permitió abordar el objeto de estudio, los principales resultados, analizados desde un abordaje cuantitativo y cualitativo, y las reflexiones finales.

Se observan múltiples desigualdades hacia el interior del mercado de trabajo santiagueño, con altas tasas de informalidad y precariedad, sumado a las inequidades de género. El servicio doméstico se presenta como la principal actividad entre las mujeres que trabajan, constituido principalmente por trabajadoras provenientes de sectores populares urbanos, cuyas trayectorias laborales son intermitentes e inestables. Las relaciones al interior de la actividad giran en torno a la autoridad de las familias empleadoras, quienes determinan unilateralmente las condiciones de trabajo.

Palabras clave

Servicio doméstico, Desigualdades, Género, Informalidad laboral.

Abstract

With this report I intend to socialize my doctoral thesis which was presented in March 2019 as part of the Doctorado en Estudios Sociales de América Latina of the Centro de Estudios Avanzados of the Universidad Nacional de Córdoba. I present a synthesis of the main components of the research, with the aim of contributing to the social science community and the group of domestic workers, making visible the particularities of the activity in a province in northern

Argentina. The structure follows the logic of the thesis, starting with the presentation of the problem, followed by the theoretical-methodological framework that allowed the object of study to be addressed, the main results, analyzed from a quantitative and qualitative approach, and the final comments. Many inequalities can be observed within the Santiago labour market, with high rates of informality and insecurity, in addition to gender inequalities. Domestic service is the main activity of working women, who are mainly from popular urban sectors and whose employment paths are intermittent and unstable. Relations within the activity revolve around the authority of employing families, who unilaterally determine their work conditions.

Key Words

Domestic service, Inequalities, Gender, Labour informality.

Introducción

La escasa producción académica sobre el servicio doméstico dice mucho acerca del interés que este tema genera en la comunidad científica y hasta qué punto esa problemática está tan naturalizada que no llega a ser percibida como tal por los propios científicos sociales. A pesar de ser, históricamente, una de las principales actividades en lo que respecta al empleo femenino urbano en América Latina, Gorbán y Tizziani (2010) advierten que los estudios sobre el sector se encuentran sub-representados en la literatura sociológica latinoamericana. Cutuli y Pérez (2011) afirman que esto reproduce y sostiene la invisibilidad social que sufren estas trabajadoras. En Argentina, las primeras investigaciones fueron realizadas por Jelin (1976), Gogna (1981) y Zurita (1979 y 1983 en Santiago del Estero).

En la última década, comenzaron a registrarse aportes desde perspectivas que entrecruzan la Sociología del Trabajo, los Estudios de Género y la Economía del Cuidado. Al respecto, cabe mencionar a Chávez Carapia (2005), Pereyra (2013), Canevaro (2010), Gorbán (2013, 2014), Tizziani (2011, 2014), Tizziani y Poblete, (2013), Pérez (2013) y Cortés (2009). Estos trabajos abordan la informalidad laboral y las legislaciones en la región (o la falta de ellas), el papel de la reproducción social en el mantenimiento del sistema capitalista y las desigualdades de clase, la división sexual del trabajo, el desigual acceso a los ingresos, beneficios sociales y condiciones laborales dignas, con énfasis en las consecuencias negativas para los sectores populares.

Los estudios que se toman como referencia revelan que el trabajo doméstico remunerado excede cualquier intento de reducción, debiendo conjugarse, para su abordaje, conceptos e interpretaciones sobre las relaciones de dominación, explotación, jerarquización y categorización, y las segregaciones por género, raza, etnia y clase. Con esto en mente, nos propusimos abordar la temática en una de las provincias más pobres de la Argentina, que históricamente ha exhibido grandes desigualdades en su población (Torres y Sayago Peralta, 2020) y de esta forma aportar una mirada regional.

En este sentido, los estudios del trabajo en Santiago del Estero, han demostrado, que durante gran parte del siglo XX, la provincia se caracterizó por expulsar población económicamente activa e incorporar el fenómeno de la migración y la migración golondrina, debido a los elevados niveles de ruralidad y una débil estructura que impedía poder retener a la población en edades activas (Dargoltz, 1983; Zurita, 1999; Tasso, 2003; Ledesma, Paz y Tasso, 2011; Tasso y Zurita, 2013; Quaranta y Blanco, 2012; Cajal, 2019; Torres y Sayago Peralta, 2020).

En la década de 1990, la provincia se caracterizó por una economía con una muy baja industrialización y con escaso peso del sector privado en actividades económicas dinámicas (Zurita, 1999; Díaz y Zurita, 2000), por lo que gran parte de la población económicamente activa (PEA) se concentraba en el sector público, directamente en la administración estatal, o en actividades conexas en la salud, educación, y la seguridad (Zurita, 1999).

En la primera década del siglo XXI, se acentuó una tendencia legada por la década de los '90. Según Silveti, Gurmendi y Salvatierra (2017) “el mercado de trabajo, con problemas seculares de absorción de empleo productivo, terminó generando el crecimiento desproporcionado del sector servicios. La tercerización no fue fruto de la modernización productiva, sino una válvula de descompresión del exceso de mano de obra” (p.388).

De acuerdo a estudios recientes (Torres, et al., 2020) la tasa de empleo, se ha mantenido entre 2014 y 2019, en alrededor del 50%. La tasa de informalidad alcanzó un pico de 50% en 2015, y, en 2019, del total de trabajadores sin registración (cerca del 40%), el 29% eran mujeres trabajadoras del servicio doméstico. La participación del servicio doméstico en la PEA femenina santiagueña se ha mantenido históricamente por encima del 20%, alcanzando un pico del 26% en 2019 (Zurita, 1983; Torres, 2020).

Planteo del problema

El espacio doméstico es el lugar en donde más claramente puede verse la dominación de un género por otro, la división sexual del trabajo, la asignación de roles y actividades, de espacios internos, de tiempos y realidades. En él se entablan las relaciones primarias, la socialización de nuevos/as integrantes, las relaciones de parentesco, el establecimiento de autoridades y el intercambio

afectivo. Todo se da en el seno del grupo primario que se denomina familia. Y, aunque no se trata de empresas, también se dan relaciones laborales.

La Organización Internacional del Trabajo (2010) informa que el servicio doméstico “hunde sus raíces en la historia mundial de la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre” (pág.1). También advierte que el trabajo doméstico remunerado no se suele percibir como un empleo regular, al no ajustarse al marco general de la legislación laboral vigente, pese a que sus orígenes se remontan a la época en que la relación amo-sirviente era una práctica corriente. Desde el punto de vista sociológico, el trabajo doméstico remunerado es una actividad con una alta feminización y es característico de provincias empobrecidas, como lo es Santiago del Estero. Esta labor concentra un sinnúmero de desigualdades que buscaremos describir y analizar. Numerosos estudios muestran que las filas de este sector se nutren de mujeres de sectores populares urbanos o rurales, con niveles educativos bajos y que, en cierta medida, son sostenes de sus familias (Zurita, 1983; Chavez Carapia, 2005; Cutuli y Perez, 2011; Gorbán, 2014; Tizziani y Poblete, 2013). Además, la informalidad y la precariedad laboral (Lavín, 2006) se presentan como rasgos comunes de este tipo de empleos.

El estudio del servicio doméstico permitió indagar la manera en que las asimetrías sociales y los procesos de jerarquización y categorización (Gorbán, 2013) se instituyen, refuerzan y reproducen a través de las prácticas. Desde la perspectiva de las relaciones entre clases, hay una notable disimilitud entre los/as empleadores/as y las empleadas (Pereyra, 2013, Tizziani, 2011, de Dios Herrero, 2011). Los/as empleadores/as suelen pertenecer a sectores medios y altos urbanos, lo que representa desigualdades económicas y un choque de estilos de vida, prácticas y costumbres. Respecto a las desigualdades

laborales, se pueden señalar faltas en la registración, en cuanto a precariedad e informalidad, falta de movilidad profesional y de transitoriedad (De Dios Herrero, 2011). Inclusive, existen relaciones de explotación, con un cierto grado de afectividad (Canevaro, 2013, 2017). También resultan interesantes las formas en que se presentan los tipos de inserción en el sector, diferenciándose tres: con retiro, sin retiro y por horas (Contartese et al., 2004, Zurita, 1983 y 2002; Gorbán y Tizziani, 2018).

Según la OIT (2011), la situación de desigualdad que soporta el personal doméstico se debe a ciertas características de la actividad, como su invisibilización dentro del mercado de laboral. Es una actividad que se realiza de manera aislada, sin colegas, a puertas cerradas, al interior de una casa particular. Muchas leyes vigentes no contemplan la especificidad de la relación que caracteriza al trabajo doméstico remunerado, lo cual expone a quienes lo realizan a un trato desigual, injusto y, a menudo, abusivo. En Argentina, las legislaciones en torno al servicio doméstico resultaron en reglamentaciones totalmente excluyentes de este colectivo de trabajadoras y trabajadores. Según Lavín (2006), a lo largo del avance legislativo de nuestro país, se observa que las leyes obreras mencionan al personal doméstico solo para excluirlo. Un ejemplo de ello es la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744 (sancionada en 1974), cuyo artículo 2° excluye de manera explícita al personal de casas particulares de su ámbito de aplicación.

En 2013, luego de varios años de debates y discusiones en torno a los pre-proyectos de ley (Pereyra y Poblete, 2015; Cutuli, 2018), se sanciona la Ley 26.844, denominada: Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, que deroga el Decreto Ley 326/56 designado: Estatuto del Servicio Doméstico. El nuevo régimen tiene por objeto saldar una

de las mayores deudas legislativas y sociales de nuestro país, para un amplio colectivo de trabajadoras y trabajadores. El artículo 2 define al trabajo en el servicio doméstico como:

“[...] toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar. Se entenderá como tales también a la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad”

La nueva ley establece la creación de una Comisión Nacional de Empleo en Casas Particulares, responsable de la determinación de los salarios para las trabajadoras, implementa la obligatoriedad del pago de aguinaldo, vacaciones, licencias por enfermedad/maternidad, aportes a la seguridad social, entre otros beneficios laborales. Pero, quizás, el mayor logro para este colectivo es el reconocimiento legal como trabajadoras asalariadas, realizado por el Estado Nacional.

Por su parte, la OIT (2010: 32) define al trabajo en el servicio doméstico, como: “Toda actividad que tiene por rasgo fundamental y definitorio el que sea realizado en un hogar particular (no propio) y teniendo en cuenta todas aquellas tareas de limpieza, mantenimiento, atención o cuidado por las que se recibe, o se tiene derecho a recibir, una remuneración”.

El objetivo general de la investigación que se presenta, fue analizar las relaciones laborales que presenta el servicio doméstico en el conglomerado Santiago del Estero-La Banda en la actualidad (1), a la luz de las disparidades sociales, laborales y de género, tras la sanción de la Ley 26.844. Los objetivos específicos buscaban examinar las características de las mujeres trabajadoras, tomando en cuenta dimensiones sociodemográficas, educativas,

ocupacionales, remunerativas, e identificar sus trayectorias laborales, considerando sus experiencias particulares y expectativas sobre la actividad. Se indagaron las formas en que se presenta la informalidad y la precariedad laboral en el sector, se caracterizaron las percepciones y modos de selección de empleadas domésticas por parte de los/as empleadores/as, y se exploraron los significados y valoraciones sobre la actividad que tienen las empleadas y las/os empleadoras/es.

Sobre el abordaje del objeto

Se tomó como referencia el concepto de desigualdad de Tilly (2000), quien la entiende como “la distribución despareja de atributos entre un conjunto de unidades sociales tales como los individuos, las categorías, los grupos o las regiones” (p: 38). Las categorías son relaciones sociales asimétricas, estandarizadas y móviles.

En lo que respecta al servicio doméstico, el autor afirma que las asimetrías entre categorías están presentes en los hogares de las familias empleadoras quienes, al reclutar trabajadoras, hacen coincidir sistemáticamente a la categoría interna subordinada -de empleada- con categorías externas de raza, etnia, género y/o clase. La conjunción de estos atributos define la distribución de bienes y servicios en una sociedad. Las categorías internas hacen referencia a una estructura de diferenciación visible al interior de una organización, en este caso el hogar, por ejemplo, entre patrones y empleados. Las categorías externas corresponden a diferencias socialmente consensuadas.

De acuerdo a Bertranou y Casanova (2014), la informalidad es un fenómeno heterogéneo y multidimensional, complejo y arraigado en la sociedad. Según

los autores, los trabajadores y trabajadoras informales “generalmente no cuentan con la protección necesaria frente a los diversos riesgos sociales, como pueden ser los accidentes laborales, el desempleo, la pobreza en la vejez, entre otros” (p: 17). Además, se contempla la temporalidad de los empleos y contratos, la forma de determinación de los salarios, las condiciones laborales, la protección legal -referida a despidos injustos-, las prácticas laborales no aceptables, la falta de protección de la seguridad social y los bajos ingresos.

Las trayectorias laborales son constitutivas de los estudios del trabajo y analizarlas posibilita tener una perspectiva más compleja sobre las desigualdades en el mercado laboral. De acuerdo a Rosati (2018), en los estudios de las trayectorias laborales se diferencia entre un nivel de análisis objetivo -referido a fechas, actores/as y eventos, “pautas regulares e identificables que remiten a los niveles de las formas y determinantes de la diferenciación social” (p: 200)-, y otro nivel, subjetivo -vinculado a interpretaciones, representaciones y sentidos que las personas infieren sobre esas trayectorias-. La presente investigación entiende a las trayectorias laborales de las mujeres que realizan trabajos domésticos remunerados como más que simples posiciones sucesivas que ocupa una persona en el mercado laboral, reconociéndolas como partes constitutivas y constituyentes de sus biografías personales. Se considera importante el momento de ingreso al mercado laboral, y los espacios y las condiciones en las que se desempeñan. Asimismo, se tuvieron en cuenta las formas en que las estructuras sociales condicionan el desarrollo de las trayectorias. Esto hizo pertinente contemplar dimensiones como el ingreso en la actividad, los diferentes espacios que se

ocuparon, las experiencias más significativas y las percepciones que estas mujeres tienen de sus propios itinerarios.

Según Goren (2017), la división sexual del trabajo es el mecanismo central mediante el cual se producen sistemáticamente diferencias en la participación laboral y en los salarios entre varones y mujeres. Dicha autora también sostiene (2014) que esa división hace referencia a la existencia de procesos de sexualización en el reparto social de tareas y técnicas, en la división de las responsabilidades, que se expresa en el espacio de la reproducción (en la segregación o concentración de las mujeres en las tareas domésticas), y en el ámbito de la producción (en la segregación ocupacional o concentración de las mujeres en determinados sectores de actividad, ocupaciones y puestos de trabajo específicos, y en la brecha salarial). Arango Gabiria (2011) muestra que, dentro del trabajo de cuidado, existe una diferenciación entre tareas nobles, que gozan de prestigio o respetabilidad social (la salud, la enseñanza y la asistencia social) y tareas sucias (el aseo, limpieza y alimentación). Estas formas de jerarquización y categorización de los empleos -y de las personas a cargo de las tareas-, permiten ubicar al servicio doméstico como una actividad de baja categoría dentro las actividades femeninas.

La estrategia de investigación supuso utilizar materiales cuantitativos y cualitativos, posibilitando diferentes niveles de abstracción y de conocimiento del problema. Según Mendizábal (en Vasilaschis de Gialdino, 2006), esta estrategia de triangulación aumenta la confianza en la calidad de los datos, reconociendo las limitaciones que implica una sola fuente de datos, mirada o método. Puede realizarse, entre otros recursos, mediante el análisis integrado y crítico de datos obtenidos en diferente tiempo y espacio, y de personas o grupos variados; desde diferentes perspectivas teóricas; por la implementación

de diversos métodos y técnicas, ya sea dentro de la tradición cualitativa, como a partir del aporte del método cuantitativo. (p: 93). Estas formas de llevar a cabo la triangulación no son excluyentes, sino que admiten cualquier combinación posible, siempre y cuando la estrategia sea coherente con la teoría y los objetivos de investigación.

La investigación se planteó entonces en dos niveles, macro y micro social. Se buscó elaborar un perfil exhaustivo del mercado de trabajo, de las trabajadoras domésticas y de su actividad, para conocer su situación en términos estadísticos y que estos perfiles sirvieran de base para elaborar los criterios de selección de las mujeres que forman parte de la muestra para la realización de las entrevistas en profundidad en la fase cualitativa.

Los datos estadísticos permiten observar de qué forma se estructuran las desigualdades, tanto en el mercado de trabajo como en el sector del servicio doméstico. Se consideran los datos de la EPH correspondientes al último trimestre del año 2014, referidos al conglomerado Santiago del Estero-La Banda, con una muestra de 1792 casos individuales, en un total de 465 hogares. La selección de este año para la elaboración del perfil macrosocial y la realización de las entrevistas en el año 2015, se debe a que son los años inmediatamente posteriores a la sanción de la Ley 26.844. Si bien no nos propusimos realizar un análisis socio jurídico de la misma, esta marca un antes y un después en el reconocimiento de derechos y obligaciones para las empleadas del servicio doméstico y para sus empleadores/as, por lo que es interesante analizar el correlato que tuvieron en las condiciones de trabajo.

La Encuesta Permanente de Hogares (EPH), realizada en forma conjunta por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) y las Direcciones Provinciales de Estadística (DPE) es implementada en grandes aglomerados

urbanos, con una cobertura aproximada del 70% de la población urbana y del 62% de la población total (Bertranou y Casanova, 2014).

En cuanto al mercado de trabajo, se analizan dimensiones que sirven para caracterizar la situación y la estructura en la que se forjan las relaciones sociales y laborales que forman y sostienen las desigualdades. Se tiene en cuenta la distribución de las actividades económicas o productivas que agrupan más de 10.000 trabajadores/as, y su composición por géneros, así como la calificación de los empleos y su relación con el nivel educativo. Asimismo, se establecieron criterios de participación laboral para uno u otro género (2), teniendo en cuenta tasas de ocupación, desempleo e inactividad. Asimismo, se estimaron las diferencias salariales de los trabajadores y las trabajadoras, para calcular la brecha salarial. Esto nos llevó a centrar la atención en aquellas ocupaciones que agrupan la mayor cantidad de mujeres en actividad y a ponderar el servicio doméstico como el rubro que más trabajadoras reúne en el conglomerado.

En cuanto a la variable sociodemográfica, se tuvieron en cuenta aquellas dimensiones referidas a las edades predominantes, el nivel educativo, el origen, el estado civil, la presencia de menores de edad en sus hogares de procedencia, el tipo de hogar del que provienen y su posición en el hogar.

Para medir la informalidad y precariedad laboral, se distinguieron, además, el tipo de inserción (sin retiro o con retiro), la modalidad de trabajo (cantidad de horas trabajadas), la antigüedad y la percepción de algunos de los beneficios laborales que por derecho pertenecen a las personas asalariadas: aportes jubilatorios, obra social, vacaciones y aguinaldo.

El diagnóstico y la caracterización cuantitativa nutre, enriquece y sirve de base para la fase cualitativa de la investigación. Según Pujadas Muñoz (2002), uno

de los procedimientos más frecuentes para iniciar el trabajo con entrevistas que incluyan historias de vida es el de la aproximación cuantitativa al universo de análisis. Este permite establecer los parámetros más significativos que caracterizan una población o grupo social específico, y es a partir de la selección de las variables más pertinentes para los objetivos de nuestra investigación que se elabora una tipología ad hoc, cruzando todas las variables seleccionadas.

Por ello, se seleccionó la técnica de entrevistas en profundidad como principal instrumento de recolección de información. Se procuró captar en los discursos las construcciones subjetivas sobre las relaciones laborales, que implican tanto las desigualdades laborales como las sociales. Se planteó un estudio de diversas temporalidades: se analizó sincrónicamente la situación de las empleadas domésticas, sus valoraciones con respecto a la actividad y la configuración de la imagen de la misma, a través de los discursos, y, a su vez, se hizo un análisis diacrónico, estudiando sus trayectorias laborales. Para las empleadoras, se realizó un análisis sincrónico, para captar sus percepciones y valoraciones sobre algunas dimensiones que consideramos centrales, como los modos de selección y contratación del personal doméstico, el tipo de vínculo laboral que habilitan y las valoraciones sobre las actividades domésticas y de las empleadas.

El análisis de las trayectorias laborales de las entrevistadas se enmarcó en los diseños cualitativos longitudinales (Freidin, 1996; Roberti, 2012). Se estudiaron los tipos de tareas realizadas, la duración de la jornada laboral, las remuneraciones, las expectativas, percepciones y significaciones de las involucradas en la relación laboral, las condiciones de precariedad e informalidad, y el conocimiento de los derechos laborales.

El tipo de entrevista en profundidad que se utilizó para las empleadas es el de historia de vida. En ella, quien investiga trata de aprehender las experiencias destacadas de la vida de una persona y los sentidos que ella les otorga, en sus propias palabras (Taylor y Bogdan, 1987). Las mismas se organizaron alrededor de tres ejes: experiencias en el servicio doméstico; informalidad y precariedad laboral; y trayectorias laborales. Estos se analizan de acuerdo a diferentes dimensiones que hacen a las relaciones laborales, considerando las formas en que se instituye la autoridad en el hogar y la distribución de las tareas, el trato entre las partes y las relaciones inter e intra género. Se tuvieron en cuenta las posibilidades de movilidad social y laboral de las mujeres que trabajan en el servicio doméstico, su crecimiento personal y profesional, focalizando en los procesos de jerarquización y categorización instituidos alrededor del trabajo en cuestión.

El tipo de muestreo utilizado fue no probabilístico de tipo por Redes (Bola de nieve), ya que este tipo de procedimiento permite elegir determinadas personas que presentan características especiales. Una vez identificadas, se les pide que ubiquen otros miembros de la misma población de estudio, sea por familiaridad, conocimiento o facilidad de acceso, generando la muestra en forma progresiva (Mejía Navarrete citado en Scribano, 2008: 37). Se optó por este tipo de muestreo ya que, al ser este un trabajo que se realiza en viviendas particulares, se hace muy difícil establecer parámetros para la selección de las entrevistadas si no se tiene un contacto previo con alguna trabajadora. El criterio para la selección de casos fue que, al momento de la entrevista, las mujeres estuvieran desempeñándose en alguna de las tareas propias del servicio doméstico (limpieza, cuidado, atención o mantenimiento), en el área geográfica del conglomerado Santiago del Estero-La Banda. Además, interesó

que representaran los distintos modos de inserción (cama adentro -sin retiro-; cama afuera -con retiro-; o por horas). También se tuvo en cuenta el lugar de nacimiento (si eran oriundas del conglomerado, del interior de la provincia o de otra provincia). Se realizaron 13 entrevistas individuales, a ocho empleadas y a cinco empleadoras, entre los meses de octubre y diciembre del año 2015.

El proceso de análisis cualitativo de la información se enmarcó dentro de una lógica dialéctica de la investigación (Achilli, 2005). Por lo tanto, lejos de una reducción pre codificada de la información obtenida, el proceso de análisis se dio en simultáneo al trabajo de campo (en una recursividad mediada conceptualmente) y asociado a la interpretación, lo que Achilli (2005) denomina análisis interpretativo. Esto es, por un lado, la relación entre las categorías y dimensiones establecidas, descriptas anteriormente, con las categorías y dimensiones obtenidas a través del trabajo de campo, y, por otro lado, la interpretación en el sentido de la comprensión de los significados que circulan entre los/as sujetos/as de la investigación, esto es las valoraciones y percepciones sobre la actividad, la relación laboral y las expectativas a futuro.

Análisis cuantitativo

El mercado de trabajo santiagueño se estructura en torno a seis actividades que emplean a más de 10.000 trabajadores y trabajadoras cada una (3), concentrando a casi el 80% del empleo en el conglomerado Santiago del Estero-La Banda. El Comercio concentra el 18,48% de los trabajadores y trabajadoras, seguido por la Administración Pública, con un 17,67%. La Construcción, ligada fuertemente a políticas estatales, tuvo un notable crecimiento en el período 2003-2013, por lo que ocupa el tercer lugar en el área, con el 14,31% de trabajadores. Le siguen la Enseñanza y el Servicio

Doméstico, con el 11,34% y el 9,98% respectivamente. Finalmente, se encuentra la Industria Manufacturera, con tan solo el 7,48% de personas empleadas.

Al analizar la composición por género de las seis actividades, vemos que existe una fuerte presencia masculina entre la población ocupada, con un 61,73% de varones en actividad, contra un 38,27% de mujeres. Esta desigual participación se ve reflejada en las tasas de actividad, empleo y desocupación. La segregación por géneros abre una brecha salarial, esto es, la diferencia entre el salario promedio de los varones y el salario promedio de las mujeres. En la población contemplada, la misma es de 29,69% en detrimento de las mujeres. Al considerar la calificación de las ocupaciones, encontramos que la participación de las mujeres es mayor en las de menor calificación (que requieren el empleo de objetos, instrumentos simples o el propio cuerpo). Los varones presentan ventajas significativas en ocupaciones operativas (que requieren de atención, capacidad de respuesta rápida, habilidades manipulativas y conocimientos específicos). Dos de las actividades concentran a la mayoría de las personas de cada género, a saber: la construcción, con un 100% de trabajadores varones y el servicio doméstico, con cerca del 95% de mujeres. Otra de las características en el mercado de trabajo del conglomerado es la alta tasa de informalidad, que en el período estudiado concentró al 49,6% de las personas ocupadas. Este fenómeno también afecta de manera desigual a varones y mujeres (46,93% frente a un 53,26%).

De la población femenina ocupada, el Servicio Doméstico representa el 24,59%. Le siguen la Enseñanza, con un 20,20%, el Comercio con el 17,79% y la Administración Pública, con un 14,57%. Estas cuatro ramas de actividad concentran el 77,15% del empleo femenino en el conglomerado Santiago del

Estero-La Banda. Esta situación se llama “segregación horizontal” (Eguía et. al., 2007; Kessler, 2014) y hace referencia a aquellas actividades que son atribuidas a las mujeres como una prolongación de sus roles supuestamente *naturales*. De acuerdo a los datos estadísticos analizados, el servicio doméstico es una actividad que tiene un nivel de salarios muy bajo y aglutina una gran cantidad de mujeres (es el trabajo más feminizado del conglomerado). Asimismo, presenta escasos beneficios laborales para sus trabajadoras como obra social, aportes jubilatorios, aguinaldo, etc. La ocupación tiene una alta tasa de inserción en la modalidad Con retiro, por lo que la mayoría de las mujeres trabaja media jornada, entre 16 y 34 horas semanales, y tienen una antigüedad menor a un año.

Las características más sobresalientes del colectivo de empleadas es que presentan una gran cantidad de mujeres de entre 30 y 34 años (27,96%), siendo que el grueso de ellas está en el rango de mujeres de entre 15 y 39 años con 68,91%, con un nivel educativo en su mayoría de secundario completo, sumando un total de 60,09% en conjunto con las que poseen el secundario incompleto, es decir, son mujeres con un nivel educativo intermedio e, incluso, un mínimo porcentaje de ellas accedió a la formación superior universitaria. La mayoría de ellas es de origen local (conglomerado Santiago del Estero-La Banda), soltera y declara la ausencia de menores de 10 años en sus domicilios. Además, provienen de familias nucleares y se declaran jefas de hogar (sus ingresos son los mayores).

Análisis cualitativo

Las relaciones desiguales al interior de las casas particulares donde son empleadas estas mujeres, se expresan de diferentes formas. La más visible es la informalidad, ya que la mayoría de las entrevistadas no está “blanqueada”, es decir, no está registrada como trabajadora asalariada, y las que sí están registradas al momento de las entrevistas, han declarado haber trabajado informalmente en algún momento de su vida. Esto hace que sus trayectorias sean, muchas veces, intermitentes e inestables. En todos los casos los ingresos a la actividad se dieron por una necesidad económica extrema, pobreza y abandono escolar.

-...comencé a trabajar en el año 2000, cuando mi mamá fallece, como no tenía otra ayuda, te imaginas con los tres chicos (sus tres hijos) he tenido la necesidad de salir a buscar trabajo y lo único que he encontrado por mi edad, al no tener capacitación ni nada, aunque tengo el secundario...ya por mi edad... (Juliana, 52 años)

-...tengo 22 años y trabajo desde los 20, en parte elegí yo el trabajo...terminé la secundaria y como mi mamá y mi papá están separados y no podía exigir para seguir estudiando...porque no tenía nada porque es bueno tener la plata de cada uno, y mi tía me ha ofrecido y yo he aceptado... (Yamila, 22 años)

-...yo empecé a trabajar a los 27 años, hace 15 años que estoy en esa casa, empecé reemplazando a mi hermana que estaba embarazada, porque no tenía trabajo y las cosas no andaban bien en casa, y después me quedé, en ese momento no tenía trabajo así que... (Celina, 42 años)

-...voy a cumplir 30, me dedico a esto desde los 17 más o menos...iba porque realmente necesitaba, en mi casa nadie me obligaba, pero yo veía la necesidad, entonces me iba, porque ellos se han separado (sus padres)

entonces yo he dejado la secundaria y me he ido a trabajar... (Graciela, 29 años)

...yo empecé a trabajar a los 6 años y medio, en casa de familia, mi mamá se separó de mi papá y se ha juntado con el papá de mis dos hermanos, y como éramos muy pobres me llevó a vivir la hermana de mi padrastro...comienzo a cuidar las chiquitas de mi tía pero también limpiaba... (Marisa, 50 años)

...hace cuarenta años que trabajo en esta casa, desde muy chica, tenía 15 años cuando he venido, soy del interior...desde el día que vine estoy viviendo aquí, en el campo éramos muy pobres, entonces mi primo me ha preguntado si quería trabajar aquí y le he dicho que si... (Carla, 55 años)

...a los 13 años he empezado a trabajar como empleada, soy del interior, siempre he trabajado en el servicio doméstico...allá en el campo éramos muy pobres vivía con mis padres y mis 13 hermanos y como no había secundaria cerca de mi pueblo no he podido seguir estudiando, entonces he empezado a trabajar... (Elida, 33 años)

-yo empecé hace un año más o menos, más que nada porque con el trabajo de mi marido no alcanza y necesitaba aportar algo a la casa... (Rita, 24 años)

Por otro lado, debido a que las tareas domésticas están naturalizadas como propias de su género, esta se ubica como la salida laboral más lógica para ellas, en base a las aptitudes con las que cuentan y las necesidades por las que atraviesan.

...como no tenía capacitación y este trabajo si sabía hacerlo... (Juliana)

...no lo siento como un trabajo, trabajo, yo vengo y le doy una mano a mi tía, no me siento presionada ni nada, como en mi casa hacía algunas tareas... (Yamila)

...por empezar me gusta, me gusta limpiar, ordenar, no puedo estar quieta...
(Graciela)

...todo lo que puede hacer una mujer lo hago... (Clara)

El hecho de que el trabajo esté compuesto por tareas que consideran inherentes al género femenino quita importancia y seriedad a la relación laboral, por el solo hecho de ser consideradas como “tareas que realiza una mujer”. Cabe destacar que ninguna de las mujeres entrevistadas había tenido experiencia laboral previa. Esto evidencia que lo que caracteriza al servicio doméstico es la percepción de estar extendiendo las tareas asignadas socialmente a las mujeres en sus hogares de origen (reproductivo, privado) al mercado laboral (productivo, público).

Una vez tomada la decisión de ingresar al mundo laboral por medio del empleo doméstico, estas mujeres entran en un campo en donde todas las decisiones las toman sus empleadores, quienes establecen sus criterios de selección, el salario a pagar y las condiciones en que realizarán el trabajo. Al respecto, las empleadoras comentan:

...si alguno de los dos no trabajamos, ellas no vienen...el asunto es cuando nosotros vamos a trabajar... (Ivana en alusión a que las niñeras son necesarias únicamente en el horario en que ella o su marido trabajan).

...el horario es rotativo y se adapta a mi necesidad, ella sabe que de lunes a viernes si o si trabaja, pero hay dos días que viene a la tarde... (Ana)

...depende de la necesidad, yo necesitaba que venga a limpiar una vez por semana nada más, porque somos tres personas adultas las que vivimos, el resto de la semana se repasa... (Pilar)

En la mayoría de los casos analizados, las mujeres trabajan en casas de familias de clase media, con doble jefatura, y el salario de las empleadas domésticas está a merced del ingreso total de la familia. El monto a pagar lo estipulan unilateralmente las familias empleadoras dependiendo de la disponibilidad de dinero al momento de la contratación, a la consulta entre personas de su círculo íntimo (familiares y amistades) y al tipo de tarea que debe realizar la persona.

-...por lo general le pregunto a mi sobrina cuánto está pagando, y en base a eso le pago... (Pilar)

-...yo les pregunto a mis compañeras del colegio (donde ella trabaja) que por lo general saben cuánto se les paga... (Ivana)

-...el salario lo fijo yo, ya tenía más o menos un salario, que me habían avisado a mí, mis amigas... (Ana)

Otro mecanismo de desigualdad, es la selección, que varía de acuerdo a la necesidad. En el caso de las empleadas para el cuidado de niños (tarea más valorada –aunque no necesariamente mejor pagadas- que las de limpieza), uno de los principales criterios es la disponibilidad horaria.

-primero que tenga disponibilidad horaria, que me de confianza, no siempre han traído referencias, siempre han sido recomendadas por alguien, en el caso de Yamila, como había terminado la escuela y no estaba haciendo nada el año pasado, yo le he ofrecido que venga a trabajar conmigo, le he ofrecido porque es de la familia, y que mejor que dejar el cuidado de mi hija en alguien de que conozca, y ella encantada, yo le he dicho que le iba a pagar, no le iba a decir que venga gratis por ser mi sobrina, además sabía que ella necesitaba la plata y era de confianza, porque las demás, siempre he tenido algún problema con las demás, ella es muy responsable, nunca ha faltado... (Ivana)

Resultaron interesantes los criterios de selección expresados por una de las empleadoras entrevistadas, al afirmar:

-primero si tiene experiencia, segundo si ha sido madre o ha cuidado alguna criatura y después su edad, me condiciona mucho, porque si es muy joven no sé qué tanta experiencia puede llegar a tener, o tanto espíritu de cuidado y de responsabilidad puede llegar a tener, después su aspecto personal, porque si es una persona que se cuida que es limpia, también voy a saber que va a hacer lo mismo con mi hijo, me lleva a pensar eso...otra de las cuestiones que tengo en cuenta es cuando lo ve a mi hijo, si hay algún tipo de conexión...(Ana)

Puede verse entonces, que se considera fundamental que la persona disponga de mucho tiempo ocioso que pueda ser comprado por las familias empleadoras, ya que por lo general tienen trabajos de doble turno, o el turno de trabajo es móvil. Se considera imprescindible que estén disponibles en el horario en que la madre debe salir a trabajar. También se contempla su edad y experiencia. Las madres se sienten más a gusto y seguras si las personas que se encargarán del cuidado de sus hijos/as son mayores de 25 años y tuvieron alguna experiencia en el cuidado de menores.

Uno de los factores importantes es la confianza que puede generar la empleada. Este requisito está cubierto por la relación de parentesco en el caso referido, y en otro, por el vínculo que puede forjarse en el primer contacto entre la futura niñera y el niño/a en cuestión, cuando la exhibición de capacidades “maternales” puede jugar un rol preponderante. La “presencia” es otro de los criterios de selección que tienen las empleadoras. Una de nuestras entrevistadas resaltó el hecho de que la imagen de la empleada (en el aseo e higiene personal) garantiza el aseo e higiene de su hijo. La presentación de la

persona en este tipo de casos, y para este tipo de trabajos puede ser fundamental a la hora de ser calificadas como aptas para realizarlo. Para las empleadas de limpieza los requisitos no son tan estrictos y giran en torno a la necesidad del momento. Deducimos que esto se produce porque las tareas de limpieza, planchado y cocina, entre otras, son vistas tanto por empleadoras como por empleadas como exclusivas del género femenino, por lo que basta con ser mujeres y estar dispuestas a trabajar en estos quehaceres.

-muchas veces no hay criterios, resulta de la necesidad de cada una, del momento, esta señora que tengo, ella ha sido una cuestión de necesidades, pero siempre más o menos he tenido en cuenta referencias, que sean chicas honestas, personas honestas... (Pilar)

-buscamos que sea honesta, que sepa hacer, por ejemplo no me importa que sepa cocinar, porque yo cocino, pero sí que sepa limpiar... (Lucía)

Consideramos que los criterios de selección para tareas de cuidado y/o limpieza, tienen un correlato en un cierto tipo de jerarquización y categorización de los puestos de trabajo en este sector de trabajadoras. Al analizar los criterios de selección del personal doméstico vamos a descubrir cómo son clasificadas las personas y en base a qué se realiza esta categorización. En este sentido lo que se busca es aportar a dar luz sobre el hecho de cómo se construye una jerarquización de clase sobre las personas calificadas para realizar dichas tareas (Gorban, 2014).

Los atributos que poseen estas mujeres las convierten en destinatarias de las desigualdades que se forjan al interior de la relación, pero deben existir ciertos factores que colaboren para que la misma se sostenga en el tiempo. Al respecto, el vínculo -si se quiere, emocional-, que se forja entre empleadoras y empleadas, es fundamental para que la relación de desigualdad se naturalice y

perdure. Por un lado, las empleadas entrevistadas expresan la necesidad de un buen trato en el lugar de trabajo, prefiriéndolo antes que a cualquier reivindicación salarial o laboral.

-...no es malo, el tema...es un trabajo más, o sea vos puedes...este...es muy explotado...hay chicas que trabajan en casas de familia que son maltratadas y mal pagadas, no es mi caso, yo estoy bien donde estoy, me pagan bien...veo chicas cómo están suprimidas, no hablan, no toman un vaso de agua con libertad...o sea hay empleadores que te maltratan, tampoco creo que el caso es de aguantar por la necesidad, en Santiago por ahí la gente se tiene que conformar con lo poco que te quieren pagar o que te pueden pagar y agachar la cabeza y aguantar el maltrato... (Celina)

-...me parece un trabajo digno, por lo menos en las casas que yo he estado sí, porque tratan bien a la gente, me parece indigno que traten mal a la gente, si me maltratan yo dejaría, no sigo más... (Graciela)

-...a mí me gusta limpiar...algunos son abusos, depende de lo que uno los acostumbre...para mí es algo digno porque es como limpiar mi casa, no lo veo como algo extraño, no lo veo malo... (Marisa)

-...todo trabajo es digno mientras a uno lo respeten, no tanto en dinero sino en respeto, en el trato... (Carla)

-muchos no consiguen empleada cama adentro porque el maltrato quedan, porque mucho somos del interior y por ser del interior te maltratan, porque yo he trabajado en una casa que había una chica que tenía 16 años, que era de Monte Quemado (localidad del interior de la provincia) y como la trataba (la empleadora) antes que he llegado yo, ella me contaba y cuando estaba yo era peor, la forma que le gritaba, que era una campesina, que era esto que era aquello, nosotros somos del campo que se yo, tenemos otra forma de hablar,

no todos de los lugares somos lo mismo, ella quería estudiar y le decía '¿para qué mierda quieres estudiar?!', por eso digo hay muchas chicas del interior, pero está el tema del trato, el tema del trato y de la honestidad que tengamos...es un trabajo digno, trabajar para tenerlo que uno necesita antes de salir a pedir, que muchas veces si uno sale a pedir no vas a conseguir nada, en cambio trabajando vas a tener lo que necesitas...aunque en realidad es otro el sueldo que se tiene que pagar... (Elida)

Como contraparte, las empleadoras exigen de la empleada lealtad y honestidad en el cumplimiento de sus tareas. Si bien las empleadas no reciben, en su mayoría, los beneficios laborales de cualquier trabajador/a asalariado/a, obtienen favores de sus empleadoras, por ejemplo: el acceso a créditos, la cobertura de ciertas necesidades en materia de salud, el pago de dinero extra que no es descontado del sueldo. Al respecto, las empleadoras dicen:

-Si ella quiere sacar un crédito yo le saco...actualmente...le descuento de un crédito que le he sacado... (Ivana)

-la he inscripto en NORCEN (medicina prepaga) para que tenga la mutual, le he conseguido todos los remedios para el dolor de espalda, nosotros le pagamos los remedios... (Lucía)

Por su parte, las empleadas afirman que:

-... no me pagan aguinaldo, ningún beneficio, tampoco lo pedí, pero muchas veces he necesitado cosas, una vuelta que necesitaba cerámicos ella me sacó, la Olinda (su empleadora) me ayudó un montón...yo necesite muchos favores y ella siempre estuvo... (Marisa)

-...hay plata que he pedido y no me descuentan, tampoco los remedios... (Elida)

Como vemos, también la situación de los favores se extiende hasta los dineros en “negro” o extra. El caso de Celina puede ilustrar mejor la situación, ella había trabajado durante 8 años para estos mismos empleadores, en “blanco” desde el comienzo, luego renunció y después de 9 meses volvió, pero en “negro” aunque está en proceso de “blanqueamiento”. Ella nos cuenta la relación con los “favores” que han existido cuando estaba en blanco y persisten hasta el momento.

-Mi ingreso limpio es de \$2000, yo te digo \$2000 porque yo saco más que eso, porque plata me adelanta el doctor, yo necesito \$500 o \$200, ellos me dan, ellos no me descuentan de eso, a la final termino cobrando los \$2000 porque ellos no anotan...le pido plata al Doctor porque más lo veo y él me dice “vos callada, no digas nada” ... (Celina)

Este intercambio de favores está en consonancia con ciertas “estructuras de patronazgo o sistema patronal basadas en un contrato de reciprocidad en donde un patrón ofrece protección y trabajo a cambio de mano de obra, lealtad y fidelidad” (Canevari e Isac, 2016: 275). Con el paso del tiempo “se mantiene el lugar del “señor” y la subordinación a su autoridad que contiene un estilo paternalista” (op.cit) de carácter patriarcal.

Algunas reflexiones a modo de cierre

A pesar de la sanción de la Ley Nacional 26.844, consideramos que la situación del servicio doméstico en la provincia no tuvo cambios significativos, ya que las condiciones de informalidad y precariedad laboral se mantuvieron en el tiempo. En este trabajo, se analizaron las desigualdades estructurales que presenta este sector de actividad, altamente feminizado, junto a dimensiones

significativas como el vínculo emocional con sus empleadoras y su aporte al mantenimiento de las desigualdades laborales.

La práctica investigativa permitió comprender que el servicio doméstico es uno de los sectores más desprotegidos del mercado laboral en el conglomerado Santiago del Estero-La Banda y en la provincia. Esto es resultado de décadas de exclusión de la legislación laboral y de la invisibilización de las tareas de estas trabajadoras, lo que se agrava con la negligencia de las empleadoras y empleadores. A esto se suma el absoluto desconocimiento de las mismas respecto a la Ley que las ampara, ya que faltan canales de circulación de la información entre ellas, y la actividad no está sindicalizada. Finalmente, el aislamiento en el interior de las casas particulares, la heterogeneidad de los tipos de inserción y de las situaciones de trabajo torna dificultosa su organización. Todo esto configura una baja identificación de las mujeres como trabajadoras asalariadas, truncando los intentos de acción colectiva.

Al respecto, se considera que un sindicato podría promover la difusión de la normativa vigente al total del sector, ayudando a gestionar los conflictos laborales en las instituciones correspondientes. Esto podría ser el puntapié inicial hacia la materialización de reivindicaciones laborales del gran conjunto de trabajadoras que sostienen la reproducción social y económica de familias de clases medias y altas.

Finalmente, llevar adelante una investigación sobre servicio doméstico en la Argentina, posibilitó conocer la producción académica sobre el tema y reconocer la necesidad de profundizar las indagaciones desde perspectivas poco exploradas hasta el momento. Quizás algunas líneas pudieran ser la presentación y representación de las trabajadoras domésticas en los distintos medios masivos de comunicación (ficción y no ficción), las formas en que se

requiere personal doméstico en las secciones de clasificados de los diarios (locales y nacionales, impresos y digitales), la oferta de mano de obra del sector en las redes sociales (principalmente grupos de búsqueda de trabajo en Facebook). Esto demuestra la amplitud y riqueza de la temática y el camino por recorrer para lograr mayor igualdad.

Bibliografía

- Abramowski, A. y Canevaro, S. (2017): *Pensar los afectos: aproximaciones desde las ciencias sociales y las humanidades*. Ediciones UNGS. Buenos Aires.
- Achilli, E. (2005): *Investigar en antropología social. Los desafíos de transmitir un oficio*. Laborde Editor. Rosario.
- Allemandi, C. (2014): Una aproximación al servicio doméstico a partir de las “colocaciones”. Ciudad de Buenos Aires (fines del siglo XIX y principios del XX). *Documentos para discusión N°13*. Instituto de Desarrollo Económico y Social.
- Arango Gaviria, L. (2011): El trabajo de cuidado: ¿servidumbre, profesión o ingeniería emocional? En Arango Gabiria, Luz Gabriela y Molinier, Pasacale (Comps): *El trabajo y la ética del cuidado*. Universidad Nacional de Colombia. La Carreta editores. Medellín.
- Bertranou, F. y Casanova, L. (2014). *Informalidad laboral en Argentina. Segmentos críticos y políticas para la formalización*. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para Argentina.
- Cajal, J. (2019). Políticas turísticas y sus implicancias en el contexto social de las Termas de Río Hondo en el período 2008-2018. Tesis final

de grado de la Licenciatura en Sociología. Universidad Nacional de Santiago del Estero.

- Canevari C. e Isac R. (2016). Territorios de violencia patriarcal: doce años de femicidios en Santiago del Estero (2002-2014). Trabajo y Sociedad N° 26, Santiago del Estero.
- Canevaro, S. (2010): Empleadoras del servicio doméstico en Buenos Aires. Orden, afecto y umbrales de “modernidad”, Revista de Antropología Avá, n° 15. Universidad Nacional de Misiones.
- ----- (2013): Gestionando distancias y disputando saberes en el hogar: Empleadas y empleadoras del servicio doméstico en Buenos Aires. En *Iluminuras Vol. 14*. Fundação de Amparo à Pesquisa no Rio Grande do Sul. Porto Alegre.
- ----- (2017): ¿Amigas o patronas?, ¿trabajadoras o como de la familia? Negociaciones en torno a la nueva ley del servicio doméstico en Buenos Aires. En Abramowski, A. y Canevaro, S. (compiladores): *Pensar los afectos. Aproximaciones desde las ciencias sociales y humanas*. Ediciones UNGS. Buenos Aires.
- Chávez Carapia, J. (2005): *Trabajo doméstico*. Centro de Estudios de la Mujer. Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Contartese, D.; Meceira, V. y Schleser, D. (2004): *Situación laboral del servicio doméstico en la Argentina*. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Cortés, R. (2009), Labour Regulations’ Ambiguity and Quality of Working Life: Domestic Servants in Argentina, *Conference on Regulatin Decent Work*, ILO, Ginebra.

- Cutuli, R. y Pérez, I. (2011): *Trabajo, género y desigualdad. El caso de las empleadas domésticas en Mar del Plata, 2010-2011*. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.
- Cutuli, R. (2018). Representatividad y desigualdades interseccionales. Un análisis del debate legislativo del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Argentina, 2013. En *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*. N°4. CEIL-CIESAS. Buenos Aires, Argentina.
- Dargoltz, Raúl (1980): *Santiago del Estero: el drama de una provincia*. Castañeda. Buenos Aires.
- De Dios Herrero, M. (2011): El empleo doméstico ¿de madres a hijas? Un estudio de caso de dos generaciones. En *La Aljaba Vol. XV*. La Pampa.
- Díaz, R. y Zurita, C. (2000). Sector informal y subutilización en una ciudad intermedia de la Argentina. Sobre la conformación del empleo en Santiago del Estero. En Panaia, Marta, Aparicio Susana y Zurita, Carlos: *Trabajo y Población en el Noroeste Argentino*. Editorial La Colmena.
- Eguía, A. et. al. (2007): *Género y trabajo: asimetrías intergéneros e intragéneros. Áreas metropolitanas de la Argentina, 1992-2002*. Eduntref. Buenos Aires.
- Faur, E. y Tizziani, A. (2017): Mujeres y varones entre el mercado laboral y el cuidado familiar. En Faur, Eleonor (compiladora): *Mujeres y varones en la Argentina de hoy. Géneros en movimiento*. Siglo XXI Editores. Buenos Aires.
- Freidin, B. (1996): *Trayectorias laborales, conceptos y valores sobre el trabajo de mujeres migrantes pobres*. Ponencia presentada en el 20

Congreso Internacional de la Latin American Studies Association, Continental Plaza Hotel, Guadalajara, México, 17-19 de abril de 1996. GEN-60 - Mujer y Pobreza: el impacto del ajuste económico en el empleo femenino.

- Gogna, M. (1981): *El Servicio doméstico en Buenos Aires: características de empleo y relación laboral*. Centro de estudios e inv. Laborales. Buenos Aires.
- Gorbán, D. (2013), El trabajo doméstico se sienta a la mesa: la comida en la configuración de las relaciones entre empleadores y empleadas en la ciudad de Buenos Aires. *Estudios Sociales*. N° 45. Enero-Abril. Universidad de los Andes. Bogotá.
- ----- (2014): De niñeras, cuidadoras y empleadas domésticas: una mirada sobre los procesos de selección de trabajadoras del cuidado entre familias de clases medias en la ciudad de Buenos Aires. *Documentos para discusión N°14*. Instituto de Desarrollo Económico y Social. Buenos Aires.
- Gorban, D. y Tizziani, A. (2010): *Trabajo doméstico remunerado. Perspectivas cruzadas latinoamericanas*. Presentación de las Primeras Jornadas de Estudio Trabajo doméstico remunerado. Perspectivas cruzadas latinoamericanas de la Universidad Nacional de San Martín y la Universidad Nacional de General Sarmiento. 28 y 29 de octubre de 2010. Buenos Aires
- ----- y Tizziani, A. (2018): *¿Cada una en su lugar? Trabajo, género y clase en el servicio doméstico*. Editorial Biblos. Buenos Aires.
- Goren, N. (2017): Desigualdades sociolaborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista. En *Revista*

Latinoamericana de Antropología del Trabajo. N°2. CEIL-CONICET – CIESAS-CONACYT. Argentina-México.

- Jelin, E. (1976): *Migración a las ciudades y participación en la fuerza de trabajo de las mujeres latinoamericanas: el caso del servicio doméstico*. Estudios Sociales N° 4. CEDES. Buenos Aires.
- Kessler, G. (2014): *Controversias sobre la desigualdad. Argentina 2003-2013*. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires.
- Lavín, A. (2006): *El trabajo doméstico. Decreto-Ley 326/56 Comentado y anotado con jurisprudencia*. Lerner Editorial. Córdoba.
- Ledesma, R., Paz, J. y Tasso, A. (2011). Trabajo rural estacional en Santiago del Estero. Buenos Aires: OIT.
- Ley Nacional 26.844. (2013). Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares. Publicada en el Boletín Oficial el 12/03/2013.
- Mendizábal, N. (2006): Los componentes del diseño flexible en la investigación cualitativa. En Vasilaschis de Gialdino, Irene (Coord.): *Estrategias de Investigación Cualitativa*. Editorial Gedisa. Barcelona.
- Muñiz Terra, L. (2012): Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje. En *Revista Latinoamericana de Metodología en las Ciencias Sociales*. Vol 2. N° 1.
- OIT (2010): *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*. Informe IV. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Pereyra, F. (2013): El acceso desigual a los derechos laborales en el servicio doméstico argentino: una aproximación desde la óptica de las

- empleadoras. *Estudios Sociales*. N° 45. Enero-Abril. Universidad de los Andes. Bogotá.
- Pereyra, F. y Poblete, L. (2015): ¿Qué derechos? ¿Qué obligaciones? La construcción discursiva de la noción de empleadas y empleadores en el debate de la Ley de Personal de Casas Particulares (2010-2013). En *El trabajo doméstico: entre regulaciones formales e informales. Miradas desde la historia y la sociología*. Cuadernos del IDES 30. IDES. Buenos Aires.
 - Pereyra, F. y Tizziani, A. (2014): Experiencias y condiciones de trabajo diferenciadas en el servicio doméstico. Hacia una caracterización de la segmentación laboral del sector en la ciudad de Buenos Aires. *Documentos para discusión N°15*. Instituto de Desarrollo Económico y Social.
 - Pérez, I. (2013): De “sirvientas” y electro servidores. Imágenes del servicio doméstico en las estrategias de promoción del consumo de artículos (Argentina, 1940-1960). *Estudios Sociales*. N° 45. Enero-Abril. Universidad de los Andes. Bogotá.
 - Poblete, L. (2014): Esa vieja dupla: empleo y protecciones sociales... Un análisis de la regulación del empleo doméstico en Argentina. *Documentos para discusión N°16*. Instituto de Desarrollo Económico y Social.
 - Pujadas Muñoz, Juan José (2002): El método biográfico: El uso de las historias de vida en las ciencias sociales. En Cuadernos Metodológicos 5. Centro de Investigaciones Sociológicas. España.
 - Quaranta, G., y Blanco, M. (2012). Formas actuales de circulación y conformación de patrones migratorios de hogares rurales en la provincia

de Santiago del Estero, Argentina. *RURIS-Revista do Centro de Estudos Rurais-UNICAMP*.

- Roberti, M. (2012): Rupturas y subjetividades: Un acercamiento a la perspectiva de las Trayectorias Laborales. En *Revista Trabajo y Sociedad*. N° 18, vol. XV. Verano 2012. INDES. UNSE.
- Rosati, G. (2018): Una aproximación a las trayectorias laborales de los trabajadores mecánicos y manuales en la cosecha algodonera. Chaco, Argentina. *Revista Trabajo y Sociedad*. N° 30. Verano 2018. UNSE. Santiago del Estero.
- Scribano, A. (2008): El proceso de investigación social cualitativo. Prometeo Libros. Ciudad de Buenos Aires.
- Tasso, A. (2003). Un caso de expansión agraria capitalista seguido por depresión. Santiago del Estero, 1870-1940. *Población & sociedad*, 10(1), 109–136. Tucumán.
- Tasso, A., y Zurita, C. (2013). Aves de paso. Los trabajadores estacionales de Santiago del Estero. *Trabajo y sociedad* N°21. UNSE. Santiago del Estero.
- Tilly, C. (2000): La desigualdad persistente. Manantial. Buenos Aires.
- Tizziani, A. (2011): De la movilidad ocupacional a las condiciones de trabajo. Algunas reflexiones en torno a diferentes carreras laborales dentro del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires. *Trabajo y Sociedad*. N° 17, vol. XV. UNSE. Santiago del Estero.
- ----- (2014): Género y trabajo: perspectivas sobre un programa de empleo. En *Cuadernos de pesquisa N° 14*. San Pablo.
- ----- (2017): Trabajo emocional y tecnologías afectivas: perspectivas sobre un programa de empleo para empleadas domésticas

en un municipio del Área Metropolitana de Buenos Aires. En Abramowski, A. y Canevaro, S. (compiladores): *Pensar los afectos. Aproximaciones desde las ciencias sociales y humanas*. Ediciones UNGS. Buenos Aires.

- Tizziani, A. y Poblete, L. (2013): Presentación. *Revista Estudios Sociales*. N° 45. Enero-Abril. Universidad de los Andes. Bogotá. Colombia.
- Taylor, S. J. y Bogdan R. (1987): *Introducción a los métodos cualitativos de investigación: La búsqueda de significados*. Editorial Paidós Básica.
- Torres, L. y Sayago Peralta, E. (2020), Conciliación del trabajo remunerado y no remunerado de mujeres de sectores populares. Desigualdades de género e informalidad laboral en Sgo del Estero, Argentina 2015-2019. En *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*. N°7. CEIL-CIESAS. Buenos Aires, Argentina.
- Torres, L., Sayago Peralta, E., Cajal, J. y Giménez, M. (2020): Situación sociolaboral y Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio en Santiago del Estero, en el mes de abril de 2020. En *Revista Trabajo y Sociedad*, N° 35, Santiago del Estero.
- Zurita, C. (1983): *El servicio doméstico en Argentina: el caso de Santiago del Estero*, Instituto Central de Investigaciones Científicas, UCSE, Santiago del Estero.
- ----- (2002); Segmentación ocupacional de mujeres y jóvenes en Santiago del Estero, Argentina, en *Estudios Sociológicos*, vol. XVIII Núm. 52, enero-marzo, El Colegio de México.

Notas

1. La presente investigación se realizó entre los años 2014 y 2019, año de su defensa.
2. Para este trabajo se tomaron en cuenta solo los géneros masculino y femenino, de acuerdo a las categorías de sexo que establece la EPH. Sin embargo, consideramos que dicha clasificación no reconoce la diversidad sexual existente en nuestro país.
3. Debido al propósito del informe y la extensión he omitido la presentación de las figuras y gráficos que ilustran la presentación.